

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Muhammad Muhajir

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research aims at finding out and analyze officers' carrier development at regional income office of Central Sulawesi Province. This was a qualitative research with 4 informants. The technique of data collection was interview and documentation. The data analysis was (1) editing, (2) classifying, (3) interpreting, and (4) drawing conclusion and suggestion. The research result reveals that: (1) carrier development at regional income office is not maximal yet due to the unfairness treatment. It was proved with interview result from all informants stating that carrier development mechanism needs to be improved in the future, (2) carrier development seen from concerns was not maximal as well, it was proved with inequity of carrier development of officers, (3) from promotion aspect, carrier development was the same as the first result, (4) from interest aspect, the carrier development is already maximal because all officers need to have satisfactory carrier, and (5) from satisfactory aspect, the carrier development is not maximal due to the difference level of satisfactory among the officers and it is supported by interview result from informants.

Keywords: *Carrier Development*

Implementasi pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Handoko, (2000 : 130). Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis pemindahan pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh suatu instansi pemerintahan untuk memenangkan persaingan adalah peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Melalui ini pula ditunjang oleh kemampuan finansial organisasi. Karena tidak mungkin suatu organisasi dapat mengembangkan pegawai tanpa ada dana yang memadai.

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya aparatur manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga, (Dep. PU Jurnal 2008). Meskipun

demikian pegawai yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu instansi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Para pegawai ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Maka muncul pertanyaan “mengapa orang tersebut mampu mengembangkan karirnya sementara disisi lain ada yang jalan ditempat.

Pegawai Negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan dan memegang peranan yang penting, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Kasimin (2008: 1). Pegawai merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi Negara dan pembangunan melalui pembinaan Pegawai secara menyeluruh. Untuk dapat mewujudkannya diperlukan adanya upaya program pengembangan karir pegawai.

Menyadari hal tersebut maka Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah menyelenggarakan langkah-langkah pengembangan karir dengan peserta dari PNS di daerah maupun di provinsi sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Meskipun upaya-upaya pengembangan karir telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan.

Pengembangan pegawai merupakan upaya mempersiapkan pegawai (SDM) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh karena itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau institusi ke masa depan, Bambang (1996:1). Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Sumarwoto (Jurnal 2006) mengateakan apabila organisasi itu ingin berkembang seyogyanya diikuti pengembangan sumber daya manusia. pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Menurut Rivai (2010 : 266). “ Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. “ Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2006 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan sebagai berikut :

(1) Pola karir adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang

menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan, dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.

- (2) Karier adalah seluruh jabatan yang dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya.
- (3) Sistem karir dan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian di mana pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, kecakapan dan prestasi kerja yang bersangkutan, serta syarat-syarat obyektif lainnya.
- (4) Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (5) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.
- (6) Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu sistem organisasi negara.
- (7) Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
- (8) Eselon adalah tingkat Jabatan Struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan organisasi.

- (9) Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan selanjutnya disebut BAPERJAKAT adalah Badan yang bertugas memberikan pertimbangan kepada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural dan pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural serta kenaikan pangkat istimewa di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- (10) Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan dan/atau memberhentikan PNS dalam dan dari jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menggambarkan secara rinci mengenai pengembangan karir pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pendekatan diskriptif juga digunakan untuk mengembangkan konsep dan menghimpun fakta dan tidak melakukan pengujian hipotesis, Arikunto (2001 : 21).

Informan Penelitian

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Siregar (2010 : 148) *Purposive sampling* adalah metode penetapan responden untuk dijadikan informan berdasarkan pada kriteria - kriteria tertentu. Kriteria - kriteria yang dipilih menjadi informan yaitu:

- (1) Pegawai Negeri Sipil Dispenda Provinsi Sulawesi Tengah
- (2) Pernah mengalami pengembangan karir
- (3) Mengetahui tentang pengembangan karir
- (4) Memiliki masa kerja diatas tiga tahun

Definisi Konsep

Untuk memudahkan penulis dalam menganalisis pada penelitian ini, definisi konsep yaitu : Pengembangan Karir adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil agar Instansi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam suatu Instansi organisasi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran pengembangan karir pegawai menurut Siagian (2002 : 26) sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Kepedulian para atasan langsung. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah dengan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
- 4) Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menimbulkan minat para pekerja untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat

individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan yang ada sekarang, dan pendidikan lainnya.

5. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data berfokus pada data-data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen lainnya. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini bersumber pada Sugiyono (2007:39) sebagai berikut:

1) Editing Data

Editing Data merupakan proses pemilihan, perumusan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data yang diperoleh di lapangan. Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian.

2) Pengelompokan Data

Pengelompokan data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian berupa teks naratif, matriks dan bagan. Penyajian data juga merupakan bagian dari analisis bahkan mencakup reduksi data. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan data secara sistimatis agar lebih muda untuk dipahami.

3) Penafsiran Makna Data

Penafsiran makna data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut, setelah data sudah dikelompokkan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan data dari hasil wawancara mengenai Pengembangan Karir Pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

4) Penarikan Kesimpulan.

Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuannya sehingga kesahihan data terjamin.

Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait, dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk dan proposis yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru dari temuan yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini difokuskan pada indikator Pengembangan Karir yang terdiri dari: Perlakuan yang adil, Kepedulian, Promosi, Minat dan Tingkat Kepuasan. Diskripsi Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut:

Perlakuan yang adil

Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas kalangan pegawai.

Berkaitan dengan Perlakuan yang adil dalam pengembangan karir Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, hal ini diakui oleh Ibu MN, selaku Kasi Pengembangan Sumber Pendapatan yang diwawancarai pada hari Senin, tanggal 1 Juni 2015, pukul 09.30 – 10.25 WITA, sebagai berikut:

“ Mekanisme pengembangan karir Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan selama ini telah dilakukan dengan cukup baik. Meskipun prosedur mekanisme tersebut masih harus terus dilakukan perbaikan agar lebih baik lagi ditahun yang akan datang dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Program pengembangan karir belum sepenuhnya diketahui oleh pegawai secara luas, karena bagian kepegawaian masih kurang melakukan sosialisasi tentang pengembangan karir pegawai. (Wawancara di ruang kerja Kasi Pengembangan Sumber Pendapatan). ”

Pendapat informan sesuai dengan pendapat ahli, Rivai (2010 : 289) yang mengatakan pengembangan pegawai berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur.

Kepedulian

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah dengan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

Berkaitan dengan Kepedulian dalam pengembangan karir Kantor Dinas

Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup baik, maka hasil wawancara penulis dengan Bapak ARD pada hari Rabu, 03 Juni 2015, pukul 10.30 – 11.16 WITA sebagai berikut:

“Pegawai yang dilibatkan hanyalah pegawai yang tugas dan fungsinya berhubungan langsung dengan bagian kepegawaian serta pegawai yang sudah menduduki jabatan eselon tertentu. Dalam mengatasi kekurangan yang dimiliki pegawai Dispenda terus melakukan pembenahan diri dari waktu ke waktu baik dari segi kualitas pegawai maupun kuantitas pegawai. (Wawancara di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah). ”

Pendapat informan di atas dalam konteks kepedulian dalam pengembangan karir telah berjalan sesuai standar secara prosedural hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Widodo (2007:22), bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh karena itu standar dan sasaran menjadi bagian dari mekanisme yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi kelembagaan, yang nota bennya sebagai representasi negara dalam implementasi kebijakan yang baik dalam melaksanakan suatu kebijakan.

Promosi

Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

Promosi dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum memadai,

hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis dengan Bapak ARD pada hari Rabu, 03 Juni 2015, pukul 10.30 – 11.16 WITA sebagai berikut:

“Di Kantor Dispenda selama ini pengembangan karir hanya diberikan kepada pegawai yang dianggap mampu secara SDM dan berdasarkan urutan kepangkatan dan golongan. Temtu suatu kebijakan pasti ada setuju ada juga yang tidak setuju mengenai promosi pegawai. Penempatan pegawai yang berasal dari luar Kantor Dispenda ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tambahan personil, sebagian besar pegawai pindahan ditempatkan pada UPT yang masih kekurangan PNS. (Wawancara di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah).”

Pendapat informan di atas sesuai dengan pendapat Spencer dan Spencer dalam Massiki (2007) yang mengatakan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai itu merupakan kompetensi, hanya motif-motif pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai hasil kerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi pegawai merupakan salah satu penilaian dalam promosi kemudian kepribadian pegawai yang relatif tenang dan stabil yang dapat diukur dari pribadi pegawai yang bersangkutan di tempat kerja.

Minat

Minat mengembangkan karir. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menimbulkan minat para pekerja untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan yang ada sekarang dan pendidikan yang dimiliki pegawai.

Berkaitan dengan Minat pegawai dalam pengembangan karir pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah baik. Hasil wawancara penulis

dengan Bapak ARD pada hari Rabu, 03 Juni 2015, pukul 10.30 – 11.16 WITA sebagai berikut:

“Masa kerja pegawai dijadikan persyaratan dalam pengembangan karir Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan tentunya disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Faktor pendidikan dijadikan salah satu syarat dalam pengembangan karir karena tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, tindakan, kemampuan pegawai. (Wawancara di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah).”

Pendapat informan di atas dalam konteks pengembangan karir telah berjalan sesuai standar secara prosedural dan sasaran, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Widodo (2007:22), bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

Tingkat Kepuasan Pegawai

Tingkat kepuasan pegawai secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda

Berkaitan dengan kepuasan pegawai dalam pengembangan karir Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum baik, hal ini diakui oleh Ibu Dra. AS yang diwawancarai pada hari Rabu, tanggal 3 Juni 2015, pukul 11.20 – 11.50 WITA, sebagai berikut:

“Kepuasan pegawai dalam pengembangan karir ditentukan apabila pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik secara moral maupun materil. Maksudnya pegawai mampu dapat

meminimalisir segala masalah yang ada sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal dalam segala hal. Tentunya dapat menjadi keberhasilan suatu instansi pegawai tersebut bekerja. (Wawancara di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan di atas dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan pegawai dalam pengembangan karir di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum baik. Hal tersebut senada dengan pendapat ahli, Thoha (2010: 300) bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan akan lebih mudah untuk melakukan sosialisasi dalam pekerjaan di kantor. Kualitas pegawai dalam melakukan sosialisasi relatif lebih muda dibentuk dan dikembangkan melalui peran belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya peran institusi dalam sosialisasi, citra diri dan motif tidak mudah dan lebih sulit untuk diidentifikasi serta membutuhkan waktu yang lebih lama untuk melakukan pengembangan karir pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai belum maksimal dengan rincian sebagai berikut:

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Perlakuan yang adil belum maksimal, terlihat dari hasil wawancara dengan informan yang semuanya mengatakan mekanisme pengembangan karir perlu perbaikan dimasa yang datang.

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi

Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Kepedulian belum maksimal, terlihat pengembangan karir selama ini belum merata pada setiap pegawai, serta didukung oleh hasil wawancara dengan informan dalam penelitian.

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Promosi belum maksimal, terlihat dari hasil wawancara dengan informan dalam penelitian.

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Minat sudah maksimal, hal ini disebabkan bahwa setiap pegawai menginginkan pengembangan karir yang memadai.

Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor Tingkat Kepuasan pegawai belum maksimal karena tingkat kepuasan pegawai berbeda antara satu dengan yang lain. erta didukung oleh hasil wawancara dengan informan dalam penelitian.

Rekomendasi

Kepada Pengambil Keputusan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah agar memaksimalkan Pengembangan Karir Pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat ditempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti Pengembangan Karir di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif tentang Pengembangan Karir Pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah mendapatkan arahan, saran dan bimbingan dari dosen pembimbing, untuk itu penulis ucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada bapak Dr. Muzakir Tawil, M,Si dan bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si.

DAFTAR RUJUKAN

- Ekowati, 2005, *Perumusan Kebijakan Publik*, Penerbit Gramedia Jakarta
[http://Peraturan /pp /2000/100.pdf](http://Peraturan/pp/2000/100.pdf) diakses tgl. 25 November 2015.
- Islamy 2007. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta
- Manullang. M. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit. Alumni Bandung.
- Siagian Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2000, *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, nomor 100 tahun 2000*.